

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

ス ポ ッ ト

国は外国人受入を積極推進へ

自社の基本スタンス見直しを

本会報が皆さんのお手元に届く頃には、既に改正入管法が施行され、「特定技能資格」の外国人雇用がスタートしているはずです。

同資格の創設により、従来の基準では入国が認められなかった多量の外国人受入れが可能になりました。年月が経ってから振り返ると、「2019年度は、労働政策の大きな転換点だった」と総括されるようになるかもしれません。

仕組みの受け皿となる改正入管法案自体は、昨年の秋、国会審議1カ月余という「突貫工事」で成立しました。しかし、その後は、着々と外国人の受入れ環境整備が進められています。

現在の通常国会には、健保法改正

法案が提出されています。主要内容は「被保険者情報の一元管理」等ですが、「被扶養者要件の見直し」に関する項目も含まれています。今後、外国人の被保険者増が見込まれる中、被扶養者は原則として「日本に住所を有する者に限る」としています。

労働施策総合推進法（従来の雇用対策法）では、国の重要施策の一つとして外国人の適正雇用を掲げ、それに基づき「外国人雇用管理指針」を策定しています。

この指針も、今年の4月に抜本改正されました。働き方改革関連法など、最新の法改正情報を盛り込むと同時に、「母国語を使った分かりやすい説明」等の配慮に関する事項を追加しています。

法整備だけではありません。特定技能資格者のうち、農業・漁業については、派遣形態も可能とされています。専門紙の報道によれば、長崎県では、既に農業分野に外国人材を派遣する専門会社を設立し、5月のサービス開始を目指しているということです。

多民族国家の紛争等をみると、個人的には外国人の多数受入れに危機感を抱く方も少なくないでしょう。しかし、経営者の立場からは、外国人雇用を積極推進する「同業他社との競合」という問題を看過できません。外国人労働力とどう向き合うか、各企業は自社の戦略を長期的観点から練り直す必要があるでしょう。

2019

5

非正規社員の均衡ルール

知って得する



賃金実務

「同一労働同一賃金」は、「時間外上限規制」と並ぶ働き方改革の柱の一つです。しかし、正確には「均衡・均等ルール」と呼ぶのが適切でしょう。パート有期雇用労働法の本則で基本原則を定め、さらに指針で基本給・賞与・手当等に関する具体的な基準を示すという法律構造となっています。

パート有期雇用労働法では、パート・有期雇用労働者と正社員（通常の労働者）の間で「不合理と認められる相違を設けてはならない」と規定しています（第8条）。その考え方は、次のとおりです。

①基本給、賞与その他の待遇について、その待遇に対応する通常の労働者と比較

②「職務の内容」「人材活用の仕組み（職務の内容・配置の変更の範囲）」「その他の事情」のうち、「待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して」、不合理の有無を判断
「同一労働同一賃金」というこ

とばのイメージに引きずられ、「正社員にボーナス制度があるのなら、パート・有期雇用者にも支

合理性ある格差は許容 指針で具体的基準示す

払わないと違法なのか」といった疑問を抱く経営者・企業担当者もおられるようです。

しかし、法文をよく読めばわかるとおり、すべて同一にする義務が課されているわけではありません。「職務の内容」「人材活用の仕

組み」等を考慮して合理的な相違であれば、認められる（均衡が保たれていると判断する）という趣旨です。大事なものは、「合理性」の有無です。

ただし、正社員と同視すべきパート・有期雇用労働者については、すべての待遇について「差別的取り扱い」が禁止されている（第9条）点には、注意が必要です（査定や業績評価等に基づく賃金水準の相違はOK）。

「相違に合理性があるか否か」

の判断については、新たに「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平30・厚生労働省告示第430号）が策定されました。同指針は、平成28年末に発表された「同一労働同一賃金ガイ

ドライン案」をベースとして、細部に修正を加えたものです。

指針では、基本的な考え方のほかに、「問題とならない例」「問題となる例」を挙げて、関係労使の理解の促進を図っています。

たとえば、賞与に関しては、次のような例が示されています。

・問題とならない例

「通常の労働者は、生産効率・品質の目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、有期雇用労働者が目標達成の責任を負っていない場合、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない」

・問題となる例

「通常の労働者には貢献度にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない」

賞与のほか、基本給・手当・福利厚生等についても同様の判断基準が示されているので、参考にし格差是正を図ってください。